

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi baik dalam bidang bisnis maupun pendidikan tentu membutuhkan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia juga penting untuk dilakukan dalam lembaga pendidikan. Pengetahuan pendidikan merupakan landasan, sumber dan ibu dari segala pengetahuan. Sumber daya manusia di suatu lembaga pendidikan menduduki posisi sentral, memegang peranan penting dalam menentukan dan menjadi penggerak untuk menjamin peningkatan mutu pendidikan sesuai dengan yang diharapkan. Keberhasilan utama dalam menjamin mutu pendidikan terletak pada sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Secara umum pendidikan adalah suatu proses yang meliputi pengalaman, pembelajaran atau pengajaran pengetahuan dan keterampilan dari generasi sekarang ke generasi berikutnya.

Struktur pendidikan formal dimulai dari pendidikan karakter (TK, PAUD), kemudian pendidikan dasar seperti (SD, MI, SMP atau Madrasah Tsanawiyah) dan pendidikan menengah seperti (SMK, SMA dan MAN). Salah satu Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) swasta yang cukup favorit di wilayah Gombong adalah SMK YAPEK Gombong. SMK YAPEK Gombong berlokasi di Jalan Merbabu No. 64, Wero, Kec. Gombong, Kab. Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia dengan kode pos 54416.

SMK YAPEK Gombang merupakan sekolah swasta kejuruan berakreditasi A (Amat Baik) berdasarkan sertifikat 1347/BAN-SM/SK/2021 dengan nilai 91 dan telah sesuai dengan standar penjamin mutu yang ditetapkan serta dapat memberikan jaminan mutu layanan pendidikan yang baik kepada siswa-siswinya. Adanya akreditasi A tersebut membuat sekolah tersebut dikatakan unggul dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan Pemerintah. Walaupun SMK YAPEK Gombang merupakan sekolah swasta tetapi sekolah tersebut mampu bersaing dengan sekolah swasta lainnya bahkan bisa dibilang sekolah favorit setelah sekolah negeri. SMK YAPEK Gombang juga menerapkan pembelajaran 5 hari dalam seminggu yakni hari senin-jumat sedangkan hari sabtu dimanfaatkan khusus untuk kegiatan ekstrakurikuler,

SMK YAPEK Gombang memiliki 45 orang guru dengan guru perempuan sebanyak 26 orang dan guru laki-laki sebanyak 19 orang guru.

Tabel I. 1
Data Guru SMK YAPEK Gombang

No	Nama	Jabatan	Pendidikan Terakhir
1	Hj. Ainun Krisnawati, S.Pd.	WMM	S 1 Pend. Kewarganegaraan
2	Harno Pujohandogo, M.Pd.	WAKASEK KURIKULUM	S 2 Pend. Bahasa Inggris
3	Aris Setyawan, S.Pd.	WAKASEK KESISWAAN	S 1 Administrasi Perkantoran
4	R. Sumanto, S.Pd.	WAKASEK SAPRAS DAN KETENAGAAN	S 1 Adm. Perkantoran
5	Suprayogi, S.Pd.	WAKASEK HUMAS	S 1 Pend. Bahasa dan Sastra Indonesia
6	Kristin Sugiyanti, M.Pd.	KKK AKUNTANSI	S 2
7	Paula Weny Indirawati, M.Pd.	KKK ADM.PERKANTORAN	S 2
8	Samingan, S.Pd.	KKK PEMASARAN	S 1 Dunia Usaha
9	Ade Kiwan, ST.	KKK TEKNIK KOMPUTER DAN JARINGAN	S 1 Teknik Informatika
10	Rita Oktaviani, S.Pd.	KKK TATA KECANTIKAN KULIT	D 3 Tata Kecantikan Kulit
11	Farhani Mubarakah, S.Ag.	GURU	S 1 Pend. Agama Islam
12	Dra. Tri Wahyuni, S.Pd.	GURU	S 1 PDU Ekonomi

No	Nama	Jabatan	Pendidikan Terakhir
13	Drs. H. Agus Supriyanto.	GURU	S 1 Pend. Dunia Usaha
14	Dra. Fitri Haryati, M.Pd.	GURU	S 1 Sejarah Indonesia
15	Amrik Setiawati, S.Pd.	GURU	S1 Pend. Dunia usaha
16	Sri Ariyani, S.Pd.	GURU	S1 Pend. Akuntansi
17	Agus Purwono,S.Pd.	GURU	S 1 Pend. Matematika
18	Elia Haryati, S.Pd	GURU	S 1 Pend. Bahasa Inggris
19	E. Wiwik Kusmiyarsih, S.Pd	GURU	S 1 Pend. Matematika
20	Sugeng Riyanto, M.Pd	GURU	S 2 Pend. Bahasa Inggris
21	Zakiyatus Sangadah, M.Pd	GURU	S 2 Pend. Bahasa Inggris
22	Pujiati, S.Pd	GURU	S 1 Pend. Akuntansi
23	Haryani, M.Pd	GURU	S 2
24	Lili Windriyati, S.Pd	GURU	S 1 Adm. Perkantoran
25	Anna Mardiyana Sutoko, SE., M.Pd	GURU	S 2
26	Irfan Sugianto, SE, M.Pd.	GURU	S 2 Ekonomi Manajemen
27	Sri Murniati, Amd	GURU	D 3 Seni Tari
28	Mohamad Sobirin, S.Ag	GURU	S 1 Pend. Agama Islam
29	Suharyoko, S.Pd	GURU	S 1 Pend. Kewarganegaraan
30	Yoga Budi Utama, S.Pd.	GURU	S 1 Pend. Olahraga
31	Sri Jumiati, S.Pd.I., M.Si	GURU	S 2 Pend. Agama Islam
32	Sardiono Juni Mistiko, A.Md	GURU	D 3 Manajemen Informatika
33	Misbakhul Munir, S.Pd.	GURU	S 1 Pend. Bahasa Jawa
34	Dinda Vebiana Dewi, S.Pd.	GURU	S 1 Pend. Bahasa Jawa
35	Kurniawan Ni'am Sofi, M.Pd.	GURU	S 2 Bahasa Indonesia
36	Ruri Nur Pawestri, S.Psi	GURU	S1 Psikologi
37	Dimas Bagus Pamungkas, S.Pd	GURU	S1 Bimbingan Konseling
38	Tri Muji Waluyo, S.Kom	GURU	S 1 Komputer
39	Vivi Rizki Nur Mala	GURU	S 1 Bimbingan Konseling
40	Febrianti Nirma Syindi, S.Kom	GURU	S 1 Komputer
41	Ahmad Nurcahyono, S.Si.	GURU	S 1 Sains / Matematika
42	Hilmi Hanifah, S.Pd.	GURU	S 1 Bahasa Indonesia
43	Dwi Cahya Ningsih, S.Pd	GURU	S1 PJOK
44	Dyah Binugraheni Moordwijayanti, S.Pd	GURU	S1 Tata Kecantikan Kulit
45	Faiqotul Munawwaroh, S.Pd	GURU	S1 Pend Matematika

Sumber : Data SMK YAPEK Gombong, 2024

Guru merupakan faktor fundamental atau memiliki peran penting yang secara langsung memegang kunci dan penentu keberhasilan suatu proses pendidikan. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2006 dalam (Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia 2020) guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Guru adalah orang yang memikul pertanggung jawaban untuk mendidik (Nurdin 2008). Seorang guru juga ditunjuk sebagai garda terdepan dalam menjamin sebuah mutu pendidikan yang diselenggarakan oleh sekolah. Hal tersebut sesuai pendapat dengan pandangan yang disampaikan (Djamarah 2011) bahwa mutu pendidikan guru sebagai ujung tombak pendidikan memegang peran penting dalam menentukan usaha pencapaian tujuan pendidikan nasional. Hal ini berkaitan dengan pendidikan yang baik. Pendidikan yang baik adalah pendidikan dengan menghasilkan siswa-siswi yang berperilaku baik dalam menjalankan tugas. Guru yang berhasil adalah guru yang mampu menghasilkan siswa-siswi yang baik dan berkualitas.

Menurut Simanjuntak (2005) dalam (Tannady 2017) kinerja adalah tingkat pencapaian atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak kembali mengartikan bahwa kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus

dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja guru merupakan suatu hal yang patut dan perlu untuk dicermati secara mendalam.

Kinerja guru di SMK YAPEK Gombang, Kabupaten Kebumen dapat dikatakan baik dan mengalami peningkatan. Berikut tabel nilai rata-rata sasaran kinerja guru (SKP) guru SMK YAPEK Gombang tiga tahun kebelakang dari munculnya wabah covid-19 sampai sesudah wabah covid-19 menghilang (tahun 2020-2023)

Tabel I. 2
Data Rata-Rata Sasaran Kinerja Guru

Tahun	Rata-Rata Sasaran Kinerja Guru
2022 – 2023	90,19
2021 – 2022	89,27
2020 – 2021	86,38

Sumber : Data Wawancara di SMK YAPEK Gombang, 2024

Berdasarkan data yang tersaji pada Tabel I.1 menunjukkan bahwa kinerja guru SMK YAPEK Gombang sudah mengalami peningkatan dan baik. Nilai rata-rata SKP guru SMK YAPEK Gombang dapat dikatakan baik, yaitu pada tahun 2020-2021 dengan rata-rata sebesar 86,38 sedangkan tahun 2021-2022 rata-rata nilai SKP sebesar 89,27 dan mengalami peningkatan di tahun 2022-2023 dengan rata-rata 90,19. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru SMK YAPEK Gombang mengalami peningkatan pada tahun 2020 sampai 2022 sebesar 2,89 % dan mengalami peningkatan walaupun sebesar 1% pada tahun 2022 sampai 2023. Berdasarkan hal tersebut dibuktikan bahwa kinerja guru tetap stabil meskipun pernah melakukan pembelajaran secara daring akibat adanya wabah covid-19 pada awal tahun 2020.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan Waka Kurikulum SMK YAPEK Gombang diketahui bahwa proses penilaian kinerja guru di SMK YAPEK Gombang dilakukan juga dengan mengumpulkan umpan balik dari siswa ke guru melalui kuesioner, observasi kelas seperti pengawasan yang dilakukan oleh penjamin mutu dan diteruskan oleh Waka Kurikulum. Berdasarkan data terbaru tahun 2023 yang telah dirinci bahwa semua guru memenuhi standar penjamin mutu dengan nilai tertinggi sebesar 95% dan nilai terendah sebesar 84% serta tidak adanya saran ataupun catatan yang ditinggalkan seperti dua tahun sebelumnya. Tidak hanya itu, peningkatan kinerja guru didasarkan juga pada penguasaan akademik. Setiap tahun guru dituntut untuk menguasai kurikulum pembelajaran.

Berdasarkan data wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan Waka Kurikulum, masing-masing guru di SMK YAPEK Gombang berkewajiban membuat modul ajar dan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran). Modul ajar dan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) yang dibuat oleh masing-masing guru sudah sesuai dengan standar dan ketentuan dari SMK YAPEK Gombang. Hasil modul ajar dan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) dari guru akan diberikan kepada siswa dalam proses pembelajaran. Modul ajar untuk kelas 12 semua jurusan menggunakan Kurikulum Nasional Kurtilas 13 (K13) sedangkan kelas 10 dan 11 semua jurusan menggunakan Kurikulum Merdeka. Pada tahun ajaran baru 2024 SMK YAPEK Gombang dalam menerapkan pembelajaran sudah menggunakan Kurikulum Merdeka yang disarankan oleh Pemerintah.

Banyak faktor yang mempengaruhi *Teacher Performance* salah satunya adalah *Leadership*. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hidayati, Arafat, and Putra 2021) dengan judul *The Influence Of The Leadership Of The Principal And School Committee On Teacher Performance* (Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komite Sekolah terhadap Kinerja Guru) menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Muaradua. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Yuhana, Fitria, and Wahidy 2021) dengan judul *The Influence Of Principal Leadership And Work Motivation On Teacher Performance* (Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Pekerjaan terhadap Kinerja Guru) menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja guru MTS Amanah 02 Prabumulih.

Leadership menurut Robbins (2003) dalam (Wibowo 2016) yaitu sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan. Menurut Robbins dan Judge (2011) dalam (Wibowo 2016) *leadership* adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Sedangkan menurut (Kurniawan and Rahman 2020) kepala sekolah merupakan tokoh penting dalam keberhasilan dan kemajuan sekolah selain guru atau tenaga pendidik.

Fenomena *leadership* berdasarkan wawancara penulis dengan Waka Kurikulum diketahui bahwa Kepala SMK YAPEK Gombong yaitu Wisnu Darmoko selama masa kepemimpinan beliau selama 7 tahun menjabat

sebagai Kepala SMK YAPEK Gombang mengalami peningkatan. Pencapaian yang dilakukan oleh Kepala SMK YAPEK Gombang seperti dalam hal fisik dan non fisik. Pencapaian fisik seperti pembangunan gedung baru nantinya akan digunakan sebagai *business center* (kegiatan usaha Sekolah di SMK Bisnis), servis komputer, salon kecantikan, sewa studio foto dan Bursa Kerja Khusus (BKK). Sedangkan pencapaian non fisik kepemimpinan yaitu siswa dari perwakilan kelas 12 setiap masing-masing jurusan di SMK YAPEK Gombang mengikuti lomba kompetensi siswa (LKS) dan berhasil menjuarai lomba LKS. Data terbaru di tahun 2023 siswa yang mengikuti lomba berhasil mendapat piala juara 2 untuk bidang “IT Software” dan juara 3 lomba kompetensi siswa bidang “*Bilingual Secretary*” di tingkat Kabupaten Kebumen. Tahun sebelumnya siswi SMK YAPEK Gombang hampir rata-rata memenangkan Lomba Kompetensi Siswa (LKS) dengan juara 2 dan 3 semua jurusan yang ada di SMK YAPEK Gombang. Tahun 2019 merupakan tahun berprestasi, terdapat salah satu siswa berhasil menjadi juara 1 tingkat kabupaten dan mewakili Kabupaten mengikuti kompetensi ditingkat Provinsi dalam Keahlian Tata Kecantikan. Selain itu salah satu siswa berhasil menjadi *The Winner* Putri Remaja Jawa Tengah.

Agus Supriyanto adalah kepala sekolah yang telah menjabat selama lebih dari 10 tahun sebelum kepemimpinannya digantikan oleh Wisnu Darmoko. Kepemimpinan kepala sekolah dari Agus Supriyanto pernah mengalami pencapaian non fisik berdasarkan data yaitu berhasil menjuarai lomba kompetensi siswa (LKS) dan fisik yaitu menambah infrastruktur

pembangunan mushola dan penambahan lantai 2 dan 3. Kepemimpinan kepala sekolah terdahulu memiliki ciri khas dengan 5S (Salam, Senyum, Sapa, Sopan dan Santun).

Fenomena lain *leadership* yang diterapkan oleh Kepala SMK YAPEK Gombang sudah memberikan contoh positif kepada bawahan baik kepada guru dan karyawan. Hal ini bisa dilihat dari Kepala SMK YAPEK Gombang yang memberikan arahan dan membimbing bawahannya. Selain itu, kebiasaan yang dilakukan kepala sekolah dengan hadir lebih awal dibandingkan guru lainnya dan pulang selalu lebih akhir. Hal tersebut dapat dijadikan contoh, panutan atau kebiasaan baik kepala sekolah kepada guru atau karyawan. Berdasarkan wawancara saya dengan salah satu guru di SMK YAPEK Gombang bahwa *leadership* sesuai dan memberikan arahan bahkan jika ada salah satu guru yang mengalami masalah, pemimpin dengan siap dan sigap memberikan solusi kepada guru yang sedang mengalami kendala.

Faktor lain yang mempengaruhi *teacher performance* selain *leadership* atau kepemimpinan kepala sekolah adalah *physical work environment*. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hasan and Sumarni 2023) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMPN 1 VII Koto Sorik Kabupaten Padang Pariaman. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 1 VII Koto Sorik Kabupaten Padang Pariaman dengan nilai sig < 0.05.

Physical Work Environment menurut Sedarmayanti (2001) dalam (Afandi 2018) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja yang terjadi di lingkungan kerja seperti hubungan sesama rekan kerja, hubungan bawahan dengan atasan maupun sebaliknya. Akan tetapi untuk fenomena yang mendominasi di SMK YAPEK Gombang adalah *physical work environment*.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan penulis yang dilakukan di SMK YAPEK Gombang diketahui bahwa *physical work environment* di SMK YAPEK Gombang sudah amat baik. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya penunjang sarana dan prasarana seperti WiFi untuk siswa di setiap masing-masing kelas, sudah tersedianya fasilitas AC untuk ruangan praktek seperti Lab Perkantoran, Akuntansi, Pemasaran serta Lab TKJ, ruang guru dan kipas angin untuk ruang belajar dan terdapat saluran cuci tangan disetiap kelas karena sejak dua tahun (2) lalu sekolah mewajibkan semua guru, karyawan dan siswa untuk mematuhi protokol kesehatan akibat adanya wabah covid-19. Terdapat juga fenomena atau masalah seperti kurang tersedianya lahan parkir, dimana lahan parkir itu masih menggunakan lapangan upacara dan halaman yang awalnya lahan parkir harus berpindah tempat karena sedang dilakukannya pengerjaan bangunan atau penambahan gedung baru SMK YAPEK Gombang. Oleh karena itu, setiap hari senin bagi siswa yang tidak kebagian lahan parkir akan dipindahkan ke rumah warga sekitar SMK

YAPEK Gombong. Tidak hanya itu, lahan parkir yang bersebelahan dengan ruang belajar siswa dapat menimbulkan kebisingan seperti pergerakan langkah kaki dan suara kendaraan motor dan secara tidak sengaja mengganggu konsentrasi guru dalam mengajar. Terdapat juga ruang kelas yang bersebrangan dengan kamar mandi sehingga menimbulkan bau tidak sedap. Tidak hanya itu, ruangan guru yang sudah luas, lebar dan panjang juga tidak bisa mengisi semua kapasitas guru dengan total sebanyak 45 orang guru. Berdasarkan wawancara penulis dengan salah satu guru SMK YAPEK Gombong mengatakan bahwa guru tersebut merasa terganggu waktu jam pembelajaran dengan adanya pembangunan gedung tersebut terutama dari sumber suara bising mesin pembangunan. Selain itu guru tersebut mengatakan bahwa pernah melakukan pembelajaran di luar kelas, hal itu dilakukan supaya menghilangkan kebisingan, jenuh serta menambah perasaan positif antara guru dan siswanya.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi *teacher performance* adalah pemberian *compensation* kepada guru. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kamal, Lian, and Putra 2021) dengan judul *The Effect of Compensation and Work Discipline on Teacher Performance in Semendawai Barat Elementary School* (Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru) di Semendawai Barat. Penelitian tersebut, menjelaskan bahwa kompensasi mempunyai dampak positif terhadap kinerja guru berdasarkan hasil analisis uji t sebesar 7,561 dengan tingkat sig sebesar 0,000 karena nilai sig < 0,05 maka hipotesis

diterima. Artinya adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di Semendawai Barat diterima.

Menurut Dessler (2008) dalam Wekesa dan Nyaroo (2013) dalam (Tannady 2017) pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan. Menurut Handoko dalam (Tannady 2017) menjelaskan *compensation* sering kali disebut sebagai penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan untuk organisasi. Sedangkan Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 dalam (Republik Indonesia 2005) gaji atau *compensation* adalah hak yang diterima oleh guru atau dosen atas pekerjaannya dari penyelenggaraan pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk *finansial* secara berkala sesuai dengan pengaturan perundang-undangan. Apabila *compensation* dapat dikelola dengan baik dan benar maka akan membantu organisasi mencapai tujuannya dalam memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang kondusif.

Compensation tidak selalu melulu merujuk dalam pemberian gaji. Pemberian jaminan asuransi kesehatan dan tunjangan hari raya juga berhak didapatkan oleh guru. Menurut Undang – Undang No. 14 tahun 2005 dalam (Republik Indonesia 2005) guru dalam melakukan tugas profesional dan mulianya, guru berhak memperoleh dan mendapatkan jaminan kesejahteraan sosial, berupa gaji pokok, serta penghasilan lain seperti tunjangan profesi,

tunjangan fungsional, tunjangan khusus dan tambahannya terkait tugas sebagai guru.

Tabel I. 3
Data Compensation Guru SMK YAPEK Gombang

Jenis	Nama	Periode Penerimaan
Kompensasi dasar	Gaji pokok	1 bulan
	Tunjangan	Bulan tertentu
	Insentif	Insidental/ kebetulan
	Dana pensiun	8 tahun
Imbalan kerja	Dana Kepanitiaan (panitia PPDB,Ujian dll)	Insidental/ kebetulan
	Jaminan kesehatan (BPJS Ketenagakerjaan)	Selama bekerja
	Seragam	Setahun 2 kali
	Kesempatan cuti	Insidental/ kebetulan
Imbalan keuangan non	Fasilitas Kerja	Selama bekerja
	Kesempatan untuk pelatihan kerja	Insidental/ kebetulan

Sumber : Data wawancara di SMK YAPEK Gombang, 2024

Berdasarkan data yang tersaji pada Tabel I.2 diatas menunjukkan bahwa pemberian *compensation* yang diterima oleh guru di SMK YAPEK Gombang beragam. Mulai dari kompensasi dasar sampai imbalan berupa non keuangan. Kompensasi yang diberikan oleh SMK YAPEK Gombang sudah memuaskan, dilihat dari selain mendapatkan gaji pokok, tunjangan dan yang penting adalah memberikan kesempatan cuti. Hak istimewa ini biasanya diberikan untuk guru perempuan, seperti hak cuti hamil dan melahirkan.

Fenomena *compensation* yang terjadi di SMK YAPEK Gombang seperti yang sudah tertera diatas bahwa kompensasi dasar yakni gaji pokok yang terima setiap guru berbeda-beda. Berdasarkan wawancara penulis dengan Waka Kurikulum SMK YAPEK Gombang diketahui pemberian gaji guru berbeda dipengaruhi oleh masa kerja guru semakin lama masa kerja guru maka semakin besar gaji pokok diterima. Selain itu, masa percobaan guru di SMK YAPEK Gombang dilakukan selama 3 tahun dengan gaji berbeda dari

guru yang sudah lama bekerja. Gaji pokok guru swasta didapatkan dari pembayaran spp tetap yang dibayarkan oleh murid setiap bulannya. SPP di SMK YAPEK Gombong sebesar Rp 170.000,00 kemudian disetorkan ke bendahara di TU dan yayasan kemudian akan turun dan diberikan kepada guru. Walaupun ada perbedaan gaji pokok guru, untuk tunjangan di SMK Yapek tidak membedakan atau menyamaratakan. Tunjangan didapatkan seperti tunjangan hari raya, beras, tunjangan suami/istri/ anak bagi guru yang sudah menikah. Setiap setahun sekali guru akan mendapatkan 2 stel seragam guru dinas baru. Berdasarkan wawancara saya dengan salah satu guru di SMK YAPEK Gombong mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan oleh sekolah relatif dan cukup bagi dirinya. Selain itu pemberian sudah sesuai dengan beban kerja dari masing-masing tugas.

Berdasarkan kajian fenomena yang ada diatas, peneliti tertarik mengambil judul “Pengaruh *Leadership, Physical Work Environment* dan *Compensation* Terhadap *Teacher Performance* di Sekolah Menengah Kejuruan YAPEK Gombong”.

1.2. Rumusan Masalah

Bagi semua organisasi kinerja merupakan suatu hal yang penting, hal ini juga berlaku di SMK YAPEK Gombong karena ketika semua orang yang ada di organisasi tersebut menghasilkan kinerja yang baik maka organisasi tersebut mendapatkan penilaian yang baik dari masyarakat. Hal tersebut karena ketika masyarakat meyakini SMK YAPEK Gombong baik, maka mereka akan merekomendasikan SMK YAPEK Gombong ke anak, saudara

atau relasi mereka yang akan sekolah di jenjang Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA). Semakin banyak siswa, pendapatan SMK YAPEK Gombang makin banyak. Oleh karena itu, penelitian tentang kinerja guru di SMK YAPEK Gombang itu sangat penting untuk dilakukan. Berdasarkan beberapa penelitian yang sudah diteliti oleh peneliti sebelumnya, diduga bahwa *Teacher Performance* dipengaruhi oleh *Leadership*, *Physical Work Environment* dan *Compensation*. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hidayati, Arafat, and Putra 2021) dijelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMPN di Kecamatan Muaradua. Peneliti lain menurut (Priyono, Qomariah, and Winahyu 2018) dijelaskan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *teacher performance* SMAN 1 Tanggul Jember. Sedangkan penelitian terdahulu mengenai kompensasi menurut (Kamal, Lian, and Putra 2021) kompensasi mempunyai dampak positif terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *leadership* berpengaruh signifikan terhadap *teacher performance* Sekolah Menengah Kejuruan YAPEK Gombang?
2. Apakah *physical work environment* berpengaruh signifikan terhadap *teacher performance* Sekolah Menengah Kejuruan YAPEK Gombang?
3. Apakah *compensation* berpengaruh signifikan terhadap *teacher performance* Sekolah Menengah Kejuruan YAPEK Gombang?

4. Apakah *leadership*, *physical work environment* dan *compensation* berpengaruh signifikan terhadap *teacher performance* Sekolah Menengah Kejuruan YAPEK Gombong?

1.3. Batasan Masalah

Supaya lebih memfokuskan dan menghindari dari hal-hal yang tidak sesuai dengan tujuan asli penelitian, maka penulis membatasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. *Teacher Performance*

Menurut Nawawi (2004) dalam (Widodo 2015) kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik atau material maupun non fisik atau non material. Kinerja dalam penelitian ini dibatasi pada indikator menurut Peraturan Menteri Negara Pemberdayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Pasal 13 dalam (Nefrida 2016) yaitu :

- a. Mampu membuat persiapan mengajar
- b. Mampu menguasai bahan ajar
- c. Mampu mengelola kelas
- d. Mampu menilai hasil belajar
- e. Mampu berinteraksi dengan warga sekolah/siswa

2. *Leadership*

Menurut Robbins dan Judge (2011) dalam (Wibowo 2016) *leadership* adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. *Leadership* dalam penelitian ini

dibatasi pada indikator menurut Karton (2014) dalam (Handoko 2015) yaitu :

- a. Kemampuan mengambil keputusan
- b. Kemampuan motivasi
- c. Kemampuan komunikasi
- d. Kemampuan mengendalikan bawahan
- e. Tanggung jawab
- f. Kemampuan mengendalikan emosi

3. *Physical Work Environment*

Menurut Sedarmayanti (2001) dalam (Afandi 2018) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini dibatasi pada indikator menurut (Afandi 2018) sebagai berikut :

- a. Penerangan
- b. Warna
- c. Udara
- d. Suara (kebisingan)

4. *Compensation*

Menurut Simamora (2004) dalam Tannady (2017) *compensation* merupakan imbalan – imbalan yang bersifat *finansial* yang diterima oleh seseorang melalui hubungan kepegawaian dengan sebuah organisasi selain itu memiliki arti berbeda bagi setiap orang, dimana kompensasi

yakni dasar yang diperlukan karyawan untuk bertahan hidup secara layak kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi organisasi. *Compensation* dalam penelitian ini dibatasi pada indikator menurut Simamora (2004) dalam (Mulia 2021) sebagai berikut :

- a. Gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan
- d. Fasilitas

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan penelitian yang diinginkan dan dicapai oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah *leadership* berpengaruh signifikan terhadap *teacher performance* di Sekolah Menengah Kejuruan YAPEK Gombong.
2. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah *Physical work environment* berpengaruh signifikan terhadap *Teacher Performance* di Sekolah Menengah Kejuruan YAPEK Gombong.
3. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah *Compensation* berpengaruh signifikan terhadap *teacher performance* di Sekolah Menengah Kejuruan YAPEK Gombong.

4. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah *leadership*, *physical work environment* dan *compensation* berpengaruh signifikan terhadap *teacher performance* di Sekolah Menengah Kejuruan YAPEK Gombang.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diatas, diharapkan memberikan manfaat baik teoritis dan praktis sebagai berikut :

1. Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini dapat bermanfaat bagi Sekolah Menengah Kejuruan YAPEK Gombang untuk meningkatkan *teacher performance* khususnya yang dipengaruhi oleh *leadership*, *physical work environment* dan *compensation* terhadap *teacher performance* pada SMK YAPEK Gombang Kebumen.

2. Teoritis

Manfaat penelitian selain manfaat praktis juga terdapat manfaat teoritis yaitu sebagai berikut :

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai gagasan dan pengetahuan mengenai sumber daya manusia berdasarkan aspek *leadership*, *physical work environment* dan *compensation* terhadap *teacher performance* untuk pembandingan bagi penulis antara teori manajemen khususnya SDM yang didapatkan di bangku perkuliahan dengan keadaan atau realistik sebenarnya.

- b. Manfaat untuk penelitian yang akan datang dapat dijadikan bahan referensi informasi dan kepustakaan khususnya di Universitas Putra Bangsa Kebumen.

